

MARCO NORMATIVO

LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS incluye el derecho al trabajo en los artículos 1, 5, 6, 8, 9, 14, 16, 17, 103, 107 y 123, principios que se complementan y fortalecen con lo establecido en diversos instrumentos internacionales ratificados por el Estado mexicano. Por ejemplo, el artículo 5 establece que a ninguna persona se le puede impedir que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, mientras éstos sean lícitos. Por su parte, el artículo 123 determina que todas las personas tienen derecho a un trabajo digno y socialmente útil.

En conjunto, este marco jurídico obliga al Estado a que reconozca y garantice los derechos laborales fundamentales de las y los trabajadores: asociación, libre sindicalización, huelga y contratación colectiva. Cabe señalar que la legislación internacional cobra especial importancia después de la reforma constitucional del 2011 en materia de derechos humanos, mediante la cual quedó estipulado que “todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte”.

De su lado, los derechos humanos laborales están considerados en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), uno de los pilares que sustentan el andamiaje del marco internacional referido. El PIDESC obliga a los Estados que lo han ratificado, México, entre otros, a asegurar estos derechos, especialmente para los grupos que enfrentan situaciones de discriminación, como es el caso de las y los jóvenes, las personas adultas mayores y las mujeres.

La Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (1998), de la Organización Internacional del Trabajo (oIT), también

compromete a todos los Estados firmantes a lograr que se elimine la discriminación en materia de empleo y ocupación. Sin embargo, hay muchos indicadores en el escenario laboral que demuestran que esto se encuentra lejos de ser una realidad.

JUSTICIA Y DEMOCRACIA EN EL MUNDO LABORAL

En México, las relaciones laborales están reglamentadas y protegidas por un marco legal vasto, aunque insuficiente o limitado en su ejercicio. En ocasiones este marco legal no tiene capacidad para contrarrestar los factores institucionales y supralegales que anulan o limitan el efectivo goce de derechos. Por ejemplo, existe la práctica de elaborar “contratos de protección” para eludir, dentro de las empresas, la existencia de un sindicato real, representante de las y los trabajadores. Se trata de documentos que simulan contratos colectivos, que se compran o se rentan para dar protección a los patrones (Barba, 2005, p. 44). Esta es una práctica común que atenta directamente contra los derechos de las y los trabajadores al impedir que puedan sindicalizarse. Hay estimaciones que llegan a advertir que 9 de cada 10 trabajadores que deberían estar sindicalizados, pertenecen a un sindicato fantasma, amparado por contratos de protección (Aguilar García, 2001).

La Ley Federal del Trabajo actual entró en vigor el 1 de mayo de 1970, en un escenario totalmente diferente al que existe en la actualidad: no había tratados de libre comercio; el modelo económico era cerrado, con altos aranceles y basado en el mercado interno; la estructura del mercado laboral no generaba estímulos a la productividad ni a la competitividad.

Graciela Bensusán nombra, acertadamente, “flexibilidad corporativa” a este escenario donde el juego de apariencias permite simular la protección de los derechos frente a los compromisos adquiridos a través de los tratados internacionales y las leyes nacionales, pero en realidad se auspician hipócritamente prácticas que juegan en su contra.

En México, los problemas laborales se resuelven a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que tienen como objetivo “resolver con absoluta imparcialidad y apego a derecho, en un ambiente y trato humano dignos, los conflictos laborales” (STPS, 2011). Sin embargo, el

especialista en asuntos laborales, Luis Emilio Giménez Cacho, explica en entrevista que esas juntas son “un nido de negociaciones de la ley, en donde están en juego los intereses de los patrones y los líderes sindicales pero no los de los trabajadores”.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje están integradas por un representante patronal, un representante del gobierno y un representante de las y los trabajadores. Las decisiones en estas juntas tripartitas recaen en el representante del gobierno, que no necesariamente atiende a las necesidades de las y los trabajadores. Esta realidad ha motivado una gran demanda de que la justicia laboral migre al amparo y responsabilidad del Poder Judicial, entendiendo que de esta manera se accedería a mecanismos de justicia imparciales. En efecto, para asegurar la justicia laboral, la gran mayoría de especialistas reconocen la necesidad de crear un Tribunal Laboral, integrado por jueces que interpreten la ley e imparten justicia, no a través de la conciliación amañada sino de la aplicación imparcial de la ley.

Otro campo importante de la discriminación en el empleo formal consiste en negar el acceso al mismo o hacer diferenciación en el trato de las personas por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, independientemente de cuáles sean sus aptitudes o los requisitos del trabajo que desempeñan.

SINDICATOS

19

Trabajo

El siglo XIX vio surgir a los primeros sindicatos en México, sin embargo, estas organizaciones no jugaron un papel protagónico sino hasta principios del siglo XX. Conforme avanza el siglo XXI, las organizaciones sindicales van bregando contra los derechos de representación de las y los trabajadores por un grave déficit de democracia interna. Particular atención frente a este tema merecen los sindicatos al servicio del Estado y aquéllos que se amparan bajo los llamados contratos de protección, es decir, la gran mayoría de las organizaciones sindicales. “Los grupos oligárquicos lograron ponerse de acuerdo en el diseño de modelos de sindicalismo desde el poder, en los que pudieran interve-

nir y a los que pudieran ‘tutelar’, en un sentido negativo, y también someter mediante la fuerza, la represión y otros mecanismos que se construyeron paulatinamente” (Xelhuantzi, 2006, p. 14).

Particularmente, en las últimas tres décadas de ese siglo el deterioro en la representación de las y los trabajadores fue dramático. Como explicaciones para este declive se pueden mencionar los cambios en el modo de producción, el crecimiento del sector de servicios, el uso de la tecnología en el proceso productivo, la estructura de los empleos (disminución o estancamiento de los empleos industriales y aumento de los del sector servicios), el cambio en la composición de la fuerza laboral (mujeres y jóvenes), la reducción del apoyo de los gobiernos a los sindicatos; las estrategias antisindicales de los empleadores; los nuevos trabajadores individuales, y la falta de respuesta de los mismos sindicatos ante estos cambios (Zepeda, 2009, p. 79).

Javier Aguilar García (2001), investigador del Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM, señala que, de acuerdo con información de la STPS, en el año 2000 tan sólo 10.8 por ciento de la población económicamente activa pertenecía a algún sindicato (4.7 millones personas); ese mismo año existían 2 155 asociaciones sindicales, es decir, apenas 607 sindicatos más que los registrados a principios de la década de los ochenta. El problema para los sindicatos mexicanos radica en que no fueron capaces de responder a la “precarización” del trabajo. Se trata de un claro efecto discriminatorio que pasa por la imposibilidad material, para el o la trabajadora, de contar con un ejercicio eficaz de representación y organización que, en el tiempo, le permita defender su salario, prestaciones y calidad del empleo.

El sindicalismo oficial sigue estando articulado al Estado y los contratos de protección son una segunda opción ante la imposibilidad de hacer reformas laborales para debilitar a los sindicatos. Existe un régimen que da poder a la cúpula sindical y a los empleadores para decidir la contratación colectiva al margen de la voluntad de las y los agremiados. En un contexto en el que los bajos salarios son la principal ventaja competitiva, tal régimen sindical se transforma en un incentivo muy poderoso para la expansión de la simulación, con el pleno apoyo de las autoridades laborales. Éste es un viejo fenómeno que se reactualiza y cobra otra dimensión en el nuevo contexto económico y político.

Los contratos de protección atentan contra el derecho de las y los trabajadores a organizarse, pero se han convertido en consecuencia de la legislación misma. La Ley Federal del Trabajo dice que los trabajadores no pueden suscribir un contrato colectivo con su patrón cuando ya existe otro. Entonces, cuando los trabajadores se organizan para formar un sindicato y negociar las condiciones con su patrón, éste les indica que ya existe un contrato con otro sindicato. Por lo tanto, dichos contratos se convierten en un mecanismo que protege al empleador y resultan un negocio para supuestos líderes sindicales, que reciben una remuneración económica a cambio de la firma (Giménez, 2012).

Con frecuencia, la simulación llega al límite del descaro, ya que las y los trabajadores pueden pertenecer a algún sindicato y no saberlo. Entre 12 y 15 por ciento de los trabajadores mexicanos están formalmente sindicalizados, aunque la mayoría están afiliados a sindicatos ficticios y desconocen esta afiliación. En ocasiones el contrato de protección se firma incluso antes de contratar al personal (Barba, 2005, p. 45).

LA PARADOJA: RIGIDEZ Y FLEXIBILIDAD EN EL MERCADO DE TRABAJO

En años recientes, las prácticas empresariales que pretenden optimizar los costos se han convertido en mecanismos de discriminación laboral. Los puestos que anteriormente representaban estabilidad, están en proceso de desaparición o sustitución por máquinas.

Algunas de las herramientas utilizadas para optimizar costos son la terciarización (contratar a un proveedor y delegar a largo plazo uno o más procesos no críticos), el *benchmarking* (medir productos, servicios y prácticas contra los líderes en la industria con el objetivo de alcanzar un desempeño óptimo), el *downsizing* (la reducción drástica de empleados), la reingeniería (rediseño de los procesos de una organización para lograr mayor velocidad, calidad y servicio) y el *outplacement* (un asesoramiento para optimizar las posibilidades a la hora de presentar una candidatura para un determinado puesto de trabajo) (Bouzas, 2008, pp. 139-144).

La nomenclatura sale sobrando cuando se entiende que este tipo de prácticas evitan que las y los trabajadores generen antigüedad

en una empresa, tengan prestaciones o puedan tener acceso directo a quienes toman las decisiones, lo cual repercute directamente en el ejercicio de sus derechos.

Graciela Bensusán (2000) considera que

el modelo mexicano de regulación laboral combina zonas de rigidez en la protección de los asalariados (estabilidad de empleo y condiciones mínimas de trabajo), con otras donde se deja un margen importante a la discrecionalidad estatal (derechos colectivos y resolución de conflictos) y patronal (selección de la contraparte sindical, organización del trabajo en la empresa)" (p. 247).

El proteccionismo expresado por el modelo mexicano, el marco normativo y los tratados internacionales en materia laboral adoptados por el Estado, pese a proteger a los trabajadores, no han sido suficientes para exentar a las y los trabajadores en México de la voracidad del mercado.

Por un lado, se reconocen derechos fundamentales como el de asociación sindical, el de huelga y el propio derecho al trabajo; por el otro, sin embargo, se establecen mecanismos que restringen su ejercicio. Además, estas leyes no tienen capacidad para contrarrestar los factores institucionales y supralegales que de hecho ocurren en el sistema laboral y que, en la práctica, anulan los derechos establecidos en ellas" (Xelhuantzi, 2006, p. 19).

Esta situación resulta de "la abierta o encubierta transgresión de la legalidad con impunidad, de la discrecionalidad estatal y patronal en la interpretación y/o aplicación de las normas y de la complicidad sindical que las acompaña". Además, "propicia la utilización de estrategias de competitividad sustentadas en el abatimiento de los costos laborales, en la precarización del empleo y en el debilitamiento de los sindicatos" (p. 248).

La duración de las relaciones laborales ejemplifica claramente este fenómeno. A pesar de que la Ley Federal del Trabajo garantiza el empleo de forma indeterminada, salvo excepciones (artículos 42, 43 y 44), deja también abierta la posibilidad de que, "cuando lo exija su naturaleza", el trabajo puede ser por tiempo determinado (artículos 35 y 36). Esto permite que el "empleador" tenga la opción de imponer arbitrariamente "una contratación temporal para la realización de ac-

tividades permanentes" (Bensusán, 2000, p. 263). Si se considera cómo se ha configurado el mercado laboral actual, en donde gran parte de la población económicamente activa (PEA) trabaja en el sector informal, es notorio que la ley no se está adaptando a las nuevas condiciones.

La situación de las y los trabajadores, que se encuentra reconocida por la Constitución, también permite que el margen de interpretación de los derechos laborales sea muy amplio. Por ejemplo, existe diferenciación entre las personas que trabajan para el Estado y las que lo hacen para particulares, ya que la Carta Magna les coloca en escenarios distintos, a partir de los apartados A y B del artículo 123.

Dentro de estas diferencias, el caso de las y los trabajadores de confianza es particularmente grave. De acuerdo con la Ley Federal de Trabajo, este tipo de trabajadores realizan funciones de "dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento" (artículo 9). Por la naturaleza misma de sus actividades, la ley también establece que los trabajadores de confianza no pueden ser parte de sindicatos formados por trabajadores de base, y el empleador puede prescindir de sus servicios "si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza" (artículos 47 y 185). Como resultado, "la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza es menor que la de los demás trabajadores, tanto porque ante un despido injustificado carecen del derecho a la reinstalación como porque existe un margen amplio para la subjetividad patronal en la apreciación de su desempeño" (Bensusán, 2000, p. 267).

La situación de los trabajadores de confianza al servicio del Estado no es mejor. Carlos de Buen Unna (2009) considera que el esquema bajo el que trabajan constituye un mecanismo de discriminación:

23

Trabajo

A los trabajadores de confianza sólo les reconoció la protección al salario y la seguridad social, lo que sin duda constituye la discriminación más grave y aunque la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal de 2003 les dio cierta estabilidad, hasta el nivel de directores generales, la condicionó a diversos requisitos de reclutamiento, selección, planes individuales, capacitación y evaluación del desempeño. La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado excluyó, además, a los vigilantes de penitenciarías y cárceles y a los que prestan servicios

'mediante contrato civil o que sean sujetos al pago de honorarios', hecho que han usado los gobiernos para disfrazar un sinnúmero de relaciones laborales. Las exclusiones se siguen ampliando: en 1999 quedaron fuera los agentes del Ministerio Público y en 2008 los peritos (p. 178).

De acuerdo con el estudio realizado por el Centro de Estudios Espinosa Yglesias (CEEY), *El México del 2012. Reformas a la Hacienda Pública y al sistema de protección social*, tales reformas serían financieramente viables y complementarias. (2012, p. 165). La principal propuesta es divorciar los derechos sociales del estatus laboral que tenga el o la trabajadora. De esta forma, todas las personas tendrían un sistema de protección universal (ingreso mínimo, acceso a los servicios de salud de calidad, seguro de vida e invalidez, pensión universal) y, por tanto, ni las empresas ni los trabajadores harían contribuciones a instituciones tales como el IMSS o el ISSSTE. Todo estaría financiado a través de impuestos generales. A su vez, tal iniciativa permitiría flexibilizar la contratación de nuevas y nuevos trabajadores sin que esto implique una precarización de los derechos fundamentales. En otras palabras, se trataría de reducir el costo directo sobre el empleador de las contribuciones sociales, para que tal carga se traslade, de manera indirecta, hacia la hacienda pública, la cual se encargaría de cubrir el gasto originado a partir del impuesto sobre la renta (ISR) y el impuesto al valor agregado (IVA), entre otros.

Al reducir las barreras de entrada para contratar personal se esperaría que la demanda de empleo se incrementara sensiblemente, sobre todo aquella dirigida a la población más joven. Algunos especialistas coinciden en que esta propuesta permitiría adecuar la legislación laboral a las nuevas realidades del mercado. Un análisis celebrado por los economistas Santiago Levy, Fausto Hernández y Arturo Antón (2012),¹ ha revisado las cuentas nacionales para comprobar que las condiciones económicas para sustentar esta propuesta son óptimas en nuestro país. Es decir, el financiamiento de un paquete de derechos sociales básicos entre los que se incluye, ya se mencionó, un sistema universal

¹ Las ideas seminales de este planteamiento de reforma relativa a las prestaciones sociales son de Santiago Levy (2008), director del IMSS entre el año 2000 y el 2006, y las esbozó en su libro *Good Intentions Bad Outcomes*.

de salud con calidad, un sistema de retiro digno y una renta básica por ciudadano o ciudadana. Todo ello, insisten, independientemente del estatus laboral (formal o informal) que se ostente.

Las mentalidades y los prejuicios, así como la aceptación o rechazo respecto de las prácticas discriminatorias, se configuran mediante los valores prevalecientes en la sociedad en una época determinada. Al propio tiempo, los valores y los principios evolucionan, mientras que los movimientos y las instituciones sociales son esenciales para disminuir la tolerancia de los individuos y de las sociedades hacia los comportamientos y prácticas discriminatorios. Las empresas funcionan de conformidad con reglas y normas que se han moldeado durante largo tiempo, pero que no siempre se adaptan de inmediato a las nuevas pautas de conducta. Un empresario prefiere no contratar a una persona con ciertas características personales por temor a la perturbación que para su compañía pudiera implicar (Bornot, 2005, p. 15).

INFORMALIDAD Y PRECARIEDAD DEL EMPLEO

La informalidad, como concepto íntimamente relacionado en México con los escenarios laborales, fue mencionada por primera vez en 1972, año en que la OIT implementó el término *sector informal* (o sector no estructurado) para reconocer el problema que significaba el elevado número de trabajadoras y trabajadores cuyas actividades no estaban reconocidas, registradas o protegidas por las autoridades (Cardero y Espinosa, 2010, p. 16). A partir de este momento, la informalidad laboral² se colocó como un tema prioritario en la agenda internacional, aunque ya era un fenómeno cotidiano en las realidades de la población.

25

² “La economía no estructurada ha sido definida por la Conferencia Internacional del Trabajo como ‘el conjunto de actividades económicas desarrolladas por los trabajadores y las unidades económicas que, tanto en la legislación como en la práctica, están insuficientemente contempladas por los sistemas estructurados o no lo están en absoluto’.” Observación General núm. 19. El derecho a la seguridad social (artículo 9) del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, párr. 33-34, E/C.12/GC/19. 4 de febrero de 2008.

Hoy en día, la Organización Internacional del Trabajo utiliza el concepto de “economía informal” para referirse al grupo de trabajadores y empresas tanto rurales como urbanas que operan en el ámbito informal y que incluye:

a los trabajadores por cuenta propia dedicados a actividades catalogadas de subsistencia, como los vendedores callejeros, los limpiabotas, los recogedores de basura y los chatarreros y traperos, a los trabajadores domésticos remunerados empleados por los hogares, a los trabajadores a domicilio y a los trabajadores de fábricas explotadoras a los que ‘se hace pasar por trabajadores asalariados’ en cadenas de producción, y a los trabajadores independientes de microempresas que funcionan en solitario, con trabajadores familiares o algunas veces con aprendices o trabajadores asalariados. Es importante señalar la diversidad de quienes trabajan en la economía informal porque los problemas y necesidades de quienes realizan actividades de subsistencia, por ejemplo, no son los mismos que los de los trabajadores a domicilio cuya relación laboral con un empleador no está reconocida o protegida, o que los de los trabajadores por cuenta propia o empleadores que se enfrentan a diferentes obstáculos y dificultades para establecer y hacer funcionar empresas formales.³

Debe decirse que para la OIT, la forma más consistente de analizar la situación de quienes se encuentran en la economía informal es en términos de déficit de trabajo decente. Los trabajos en malas condiciones, improductivos y no remunerados que no están reconocidos o protegidos por la ley, la ausencia de derechos en el trabajo, la inadecuada protección social y la falta de representación y de voz se producen más en la economía informal, especialmente en el extremo inferior que constituyen las mujeres y los trabajadores jóvenes.

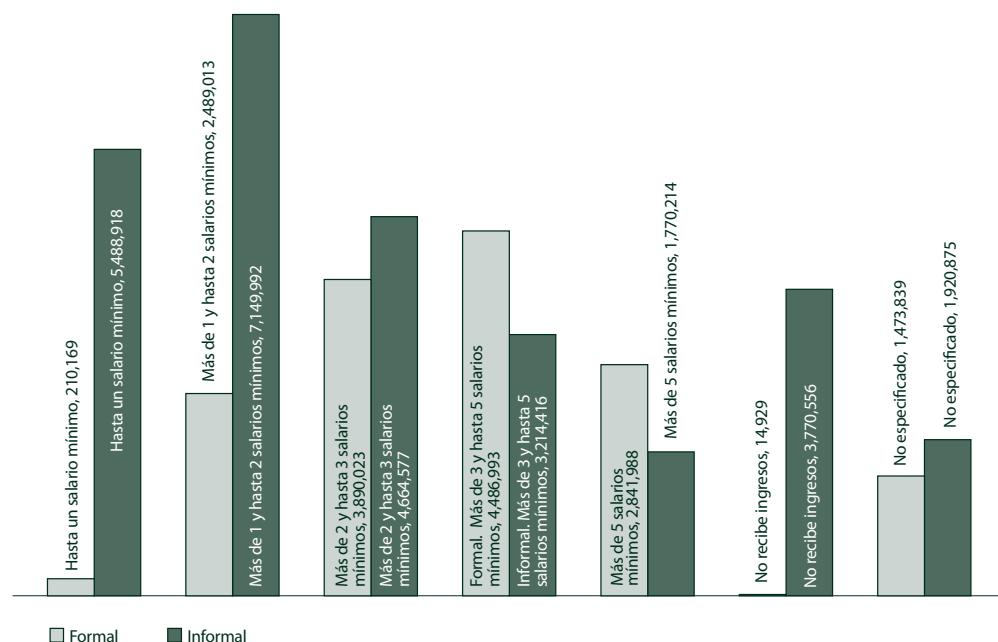
De acuerdo con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2011), 7 de cada 10 personas en México desarrollan su actividad laboral con algún grado de informalidad, mientras

³ VI Informe de la Conferencia Internacional del Trabajo 90.a Reunión 2002, *El trabajo decente y la economía informal*. Disponible en <http://www.ilo.org/wcms5/groups/public/---ed_norm/---relcon/---reloff/documents/meetingdocument/wcms_078894.pdf>.

que 8 de cada 10 unidades productivas que las emplean se encuentran fuera del marco de regulación. El trabajo asalariado informal debe entenderse como un segmento no estructurado en el que empleadores y trabajadores se vinculan únicamente a través del salario. Por lo tanto, no tienen seguridad social y cuando llegan a contar con alguna forma de protección, ésta es mínima.

La informalidad convive y se acentúa cuando están presentes realidades vinculadas con la vulnerabilidad, la inestabilidad y la ilegalidad (Negrete y Eternod, 2011, en línea) y se halla también íntimamente relacionada con la pobreza, la discriminación y la precariedad. Esto se debe a que el empleo definido como informal concentra una mayor proporción de personas que reciben menores ingresos, como se observa en el siguiente gráfico.

Gráfico 1. Población ocupada por nivel de ingreso (2009)



FUENTE: Inmujeres con datos de INEGI: ENE y ENOE, segundo trimestre.

El territorio de lo laboral ha cambiado radicalmente, así como los propios conceptos de lo que se entiende por empleo formal e informal. Las personas que ejercen su labor profesional en la informalidad no necesariamente lo hacen en la ilegalidad, incluso se puede decir que algunas de las mejores ofertas de empleo se encuentran en lo que hoy se conoce como sector informal.

La informalidad se expresa con distintos rostros: puede ubicarse a una persona en el escenario de la informalidad cuando trabaja para una unidad económica que no está, por ejemplo, inscrita en el registro de contribuyentes de la autoridad hacendaria o cuando se tiene una relación laboral sin prestaciones ni protección social; o bien, porque la persona decide autoemplearse sin formalizar su relación dentro del régimen de seguridad social.

No todas las personas que desempeñan su labor profesional bajo la etiqueta de “informalidad” evaden impuestos o incumplen con sus responsabilidades; por el contrario, son la expresión de una tendencia general en el mundo.

En México, la mayoría de las personas económicamente activas participan de sectores donde la constante es la informalidad. Los porcentajes hablan por sí mismos: en 2009, 42.8 por ciento de las personas que trabajan en el sector informal corresponde a industriales artesanos y ayudantes, 34.7 por ciento a comerciantes y 10.3 por ciento a trabajadores de servicios personales. La gran mayoría de esta población se está insertando en un mercado laboral caracterizado por la desprotección y la desregulación laboral, lo que configura un marco con niveles elevados de precarización laboral (Acevedo y Bensusán, 2012).

Tabla 1. Población ocupada por sector de actividad, según condición de empleo informal y sexo (2009)

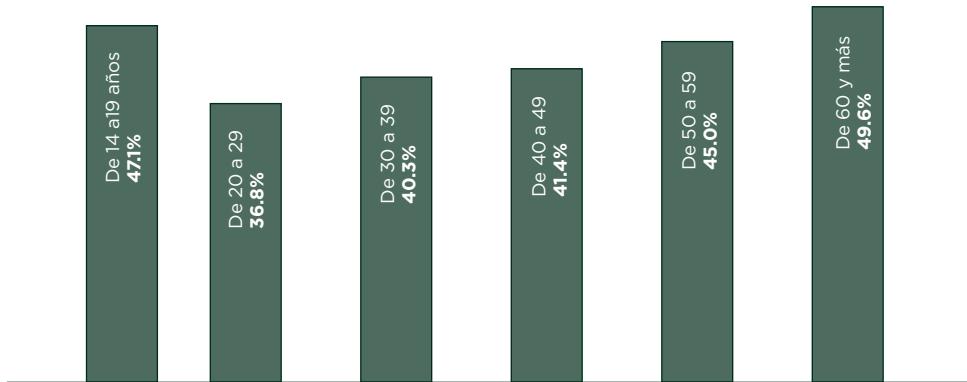
SECTOR DE ACTIVIDAD	FORMAL		INFORMAL	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
Agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca	2.9	0.7	27.7	5.1
Industria extractiva y electricidad	3.3	1	0.2	0.1
Industria manufacturera	24.1	17.7	10.1	13.4
Construcción	6.6	1.4	15.8	0.3
Comercio	14.9	15.4	16	34.3
Restaurantes y servicios de alojamiento	3.7	4.9	4.6	13.2
Transportes, correo y almacenamiento	7.5	3.5	7.2	0.7
Servicios profesionales, financieros y corporativos	8.5	9.9	5.1	4.5
Servicios sociales	11.6	30.9	1.5	5.2
Servicios diversos	3.9	3.6	9.9	21.3
Gobierno y organismos internacionales	12.8	11	1.3	1.6
No especificado	0.1	0.1	0.4	0.4
TOTAL	100	100	100	100

FUENTE: INEGI, ENOE, ENE e Inmujeres.

Una agravante relacionada con esta situación es que la productividad de las empresas disminuye o se afecta por la misma necesidad de “ocultar” o disimular sus actividades. Al no poder transparentar del todo la actividad realizada se complejiza el trato con proveedores, clientes y autoridades. La situación es más grave cuando se trata de pequeñas empresas, ya que la “opacidad” propia de la informalidad les impide acceder a créditos, lo que a su vez genera dificultad para invertir en tecnología y capacitación (se estima que, por esta razón, sólo 10 por ciento de las pequeñas empresas ha recibido financiamiento alguna vez (OCDE, 2011, p. 165). Concomitante con lo anterior es que muchas de las empresas que se desarrollan en la informalidad evaden responsabilidades fiscales y terminan apoyándose en la precarización del trabajo (Martínez, 2008, pp. 67-68).

Al atender específicamente los indicadores relacionados con la pequeña empresa, destaca que son las y los jóvenes, y las personas adultas mayores, quienes presentan una participación más amplia en los micronegocios –lugar de trabajo en el que 88.6 por ciento de la población no cuenta con prestaciones–, al tiempo que son estos dos grupos de población los que presentan los menores ingresos o incluso, con más frecuencia, la ausencia de percepción.

Gráfico 2. Porcentaje de participación en micronegocios por edad



FUENTE: Acevedo y Bensusán (2012) con datos de ENOE, 2011, segundo trimestre.

30

Acevedo y Bensusán (2012) precisan que la mayoría de la población ocupada en sectores identificados con la informalidad (como la agricultura de autosubsistencia, profesionistas independientes, el ámbito del trabajo del hogar remunerado y negocios no constituidos en sociedad) no cuenta con prestaciones laborales.

Tabla 2. Acceso a instituciones de salud y otras prestaciones (%)

	SIN PRESTACIONES	SÓLO ACCESO A INSTITUCIONES DE SALUD	ACCESO A INSTITUCIONES DE SALUD Y OTRAS PRESTACIONES	NO TIENE ACCESO A INSTITUCIONES DE SALUD PERO SÍ A OTRAS PRESTACIONES
Empresas constituidas en sociedad y corporativas	10.3	5.3	79.2	4.9
Negocios no constituidos en sociedad	75.0	2.3	13.0	9.4
Privadas	26.2	2.8	57.5	13.1
Públicas	6.9	1.3	85.8	5.7
Sector informal	95.9	0.5	0.6	3.0
Trabajo del hogar remunerado	72.9	0.8	2.5	23.3
Agricultura de autosubsistencia	99.7	0.3	0	0

FUENTE: Acevedo y Bensusán (2012) con base en ENOE, 2011, segundo trimestre.

Como se aprecia en la tabla anterior, la ausencia de prestaciones se presenta en todos los sectores, pero resultan alarmantes los porcentajes referentes a la agricultura de subsistencia, donde 99.7 por ciento de las personas no tienen prestaciones, y el sector informal, con 95.9 por ciento. También destaca en esta misma clasificación el trabajo del hogar que alcanza una tasa de desprotección de 72.9 por ciento. Llama la atención que aun dentro de las empresas constituidas en sociedad y corporativas, 10.3 por ciento de las y los trabajadores no cuente con ninguna prestación y 4.9 por ciento no esté protegida contra riesgos relacionados con la salud (Acevedo y Bensusán, 2012).

La tendencia mundial invita a considerar que en un futuro cercano, lo que hoy se conoce como informalidad terminará imponiéndose sobre los escenarios laborales. Las personas que trabajan de manera independiente, profesionistas, especialistas o quienes desempeñan un oficio sin contratarse o tener un “patrón” en el sentido tradicional, los

trabajadores que prestan servicios simultáneamente para varias empresas, quienes laboran desde su hogar como prestadores de servicio, en fin, las nuevas modalidades flexibles en la oferta de empleo, se están convirtiendo en la constante. En la actualidad gran parte de ellas son consideradas por la literatura en la materia como constitutivas de la informalidad laboral.

En todo caso el problema no radica tanto en esta circunstancia sino en que viene aparejada de una grave precariedad en empleo; es decir, carencias graves en materia de prestaciones sociales tales como el seguro médico, la protección frente al desempleo o el acceso a un sistema digno de retiro. Tanto o más grave es que las consecuencias de la informalidad terminan afectando en especial a sectores de la población que históricamente han padecido una situación de discriminación, como las mujeres, los adultos mayores, las y los jóvenes, las personas con discapacidad y las personas indígenas. Para ilustrar esta última afirmación, cabe hacer notar que en el área de quejas del Conapred se reciben frecuentes denuncias por discriminación en el empleo relacionadas con las condiciones de salud, el embarazo, la discapacidad, el género, la apariencia física, la edad, la preferencia sexual, la condición social, el origen nacional y, con frecuencia, por el uso de tatuajes en el cuerpo. No existe, sin embargo, un estudio más detallado que permita ubicar y valorar con mejor precisión los marcadoreos sociales que la demanda agregada de empleo utiliza para estigmatizar y excluir en el mercado laboral mexicano.